**Мета роботи:**Засвоєння навиків розподілу, застосування форм та систем заробітної плати, розрахунку її розмірів з метою мотивування працівників підприємства.

**Зміст роботи**

1. Вибір форм та систем заробітної плати для посадових осіб та працівників організації, обґрунтування можливості застосування конкретної форми та системи зарплати з метою мотивації відповідної посадової особи або категорії працівників.
2. Розрахунок величини місячної заробітної плати працівників:
	1. Розрахунок розміру місячної зарплати працівників з погодинною форми оплати праці.
	2. Розрахунок місячної зарплати працівників з відрядною формою оплати праці.
	3. Розрахунок місячної зарплати працівників з комбінованою формою оплати праці.
	4. Розрахунок місячної зарплати працівників з комісійною формою оплати праці.

**Короткі теоретичні відомості**

Мотивування – цевид управлінської діяльності, який забезпечує процес спонукання себе та інших працівників на діяльність, що спрямована на досягнення особистих цілей та цілей організації.

Змістовні теорії мотивування: теорія потреб М. Туган-Барановського, ієрархія потреб А.Маслоу, теорія потреб Д.Мак-Клелланда, двофакторна теорія потреб Ф.Герцберга, теорія ERGК.Альдерфера,теорія «Z» У.Оучі, теорії «X» та «Y».

Процесійні теорії мотивування: теорія очікувань В.Врума, теорія справедливості С.Адамса, теорія партисипативного управління, теорія результативної валентності Дж. Аткінсона, комплексна процесійна теорія Л.Портера і Е.Лоулера, теорія морального стимулювання, теорія матеріального стимулювання.

Форма оплати праці – це спосіб оплати праці працівників, основою якого є ідея стимулювання процесу та певних результатів трудової діяльності. Розрізняють відрядну, почасову, комбіновану, комісійну форми заробітної плати.

Системи оплати праці: проста відрядна, відрядно-преміальна, відрядно-прогресивна, непряма відрядна, акордна бригадна відрядна, проста почасова, почасово-преміальна, бригадна почасова, лінійної комісійної винагороди, прогресивної комісійної винагороди, регресивної комісійної винагороди тощо.

Єдина тарифна сітка – це єдиний уніфікований підхід до оцінки складності робіт і диференціації умов оплати праці усіх категорій персоналу.

**Послідовність виконання лабораторної роботи**

1. Ознайомлення з характеристикою вітчизняного підприємства, його станом, діяльністю й організаційною структурою управління (додаток 4.1).
2. Вибір необхідних даних індивідуального завдання (додаток 4.3) та заповнення таблиці 1.

Вхідні дані до виконання лабораторної роботи №4 наведені в табл.4.1

 Таблиця 4.1

**Вхідні дані до виконання лабораторної роботи №4**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №з/п | Показники | Значення |
| 1 | Погодинна тарифна ставка, грн | 3,9 |
| - | - | Виріб А | Виріб Б |
| 2 | Норма часу на виготовлення, год. | 1,5 | 1,0 |
| 3 | Фактичний виробіток за місяць, шт. | 96 | 105 |
| 4 | Кількість відпрацьованих годин за місяць. | 160 |
| 5 | Обсяг реалізації продукції за місяць, тис. грн.. | 31 |
| 6 | Прибуток за місяць, тис. грн. | 53 |
| 7 | Розмір доплат за виконання нормативного завдання, % | 26 |
| 8 | Норматив комісійної оплати, % | * Від обсягу реалізації продукції за місяць
 | 1,5% |
| * Від прибутку за місяць
 | 7,5% |

1. Вибір для різних керівників та категорій працівників форми/системи оплати праці та обґрунтування можливості їхнього застосування з метою ефективного мотивування конкретних працівників підприємства на підставі його характеристики (додаток 4.1) і організаційної структури (додаток 4.2)

Результати вибору та обґрунтування форм і систем оплати праці наведено в табл.4. 2.

Таблиця 4.2

**Вибір та обґрунтування форм та систем оплати праці**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Посадові особи та категорії працівників** | **Форми зарплати** | **Системи зарплати** | **Обґрунтування вибору форм та систем зарплати** |
| Директор  | Почасова | Почасово- премiальна | Величина заробітної плати, з такої формою оплати праці, залежить від кількості відпрацьованого часу та спрямована на стимулювання якісної роботи. Використовується, коли важко встановити норми часу чи виробітку. Тому даним робітникам було присвоєно саме таку форму оплати праці. |
| Юрисконсультант |
| Секретаріат  |
| Референт |
| Заступник директора з економіки  |
| Заступник директора з техн. питань (Головний інженер)  |
| Заступник директора з виробництва  |
| Заступник директора з кадрових питань |
| Головний Бухгалтер  |
| Начальник відділу якості та технічного контролю |
| Начальник планово-економічного відділу |
| Начальник відділу праці та ЗП |
| Начальник науково-дослідницької лабораторії  |
| Начальник відділу головного механіка |
| Начальник відділу головного технолога |  |  |  |
| Начальник відділу головного енергетика |  |  |
| Начальник планово-воробничого відділу  |  |
| Начальник Диспетчерського відділу  |
| Начальник відділу кадрів |
| Начальник відділу головного конструктора | Почасова | Почасово- премiальна |  |
| Бахгалтерія |
| Заступник директора з маркетингу |  |  |
| Начальник механічного цеху  |  |  |
| Начальник Термічного цеху |
| Начальник Гальванічного цеху |
| Начальник Складального цеху  |
| Працівник планово-економічного відділу  | Почасова  | Проста-почасова | Така форма оплати праці встановлюється простим працівникам різних відділів. Заробітня плата вираховується від кількості відпрацьованих годин. |
| Працівник відділу праці та ЗП  |
| Працівник наково-дослідницької лабараторії  |
| Працівник відділу головного конструктора  |
| Працівник відділу головного технолога |
| Працівник відділу головного механіка |
| Працівник відділу головного енергетика  |
| Працівник планово-виробничого відділу  |
| Працівник диспетчерського відділу  |
| Працівник відділу кадрів |
| Бухгалтер  |  |  |
| Працівник механічного цеху  | Відрядна | Проста-відрядна | Заробітна плата визначається кількістю зробленої роботи |
| Працівник термічного цеху |
| Працівник гальванічного цеху  |
| Працівник складального цеху |
|  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |
|  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |
|  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |

1. Здійснення окремого розрахунку для працівників з почасовою, відрядною, комбінованою та комісійною формами оплати на підставі індивідуального завдання, вибраних форм та систем заробітної плати..

Результати розрахунку для працівників з почасовою, відрядною, комбінованою та комісійною формами оплатинаведені в табл.4.3, 4.4,4.4.5.

Таблиця 4.3

**Результати розрахунку зарплати працівників з почасовою формою оплати праці**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Посадові особи та категорії працвників | Система зарплати | Посадовий оклад,грн. | Тарифна ставка,грн. | Надбавки(доплати) | Премії | Величина місяної зарплати,грн. |
| Характер | Величина,грн. | Характер | Величина,грн. |
| Директор | Почасово-преміальна | 2600 |   | За роботу у вихідні | 390 | За перевиконання планових показників | 360 | 2600 |
| Заступник директора з економіки | 2200 |   | За роботу у вихідні | 330 | 340 | 2500 |
| Начальник планово-економічного відділу | 2000 |   |   |  | 320 | 2120 |
| Начальник відділу праці та ЗП | 2000 |   |   |  | 320 | 2120 |
| Заступник директора з технічних питань  | 2200 |   | За роботу у вихідні | 330 | 340 | 2500 |
| Начальник науково-дослідної лабораторії | 2000 |   | За роботу у вихідні |  | 340 | 2340 |
| Головний конструктор | 2000 |   |   |  | 320 | 2120 |
| Головний технолог | 2000 |   |   |  | 320 | 2120 |
| Начальник відділу якості та технічного контролю | 2000 |   |   |  | 320 | 2120 |
| Заступник директора з виробництва | 2200 |   |   | 330 | 340 | 2240 |
| Начальник механічного цеху | 2000 |   | За роботу у вихідні | 330 | 320 | 2120 |
| Начальник термічного цеху | 2000 |   |   |   | 320 | 2120 |
| Начальник гальванічного цеху | 2000 |   |   |   | 320 | 2120 |
| Начальник складального цеху | 2000 |   |   |   | 320 | 2120 |
| Начальник допоміжних цехів | 2000 |   |   |   | 320 | 2120 |
| Начальник планово-виробничого відділу | 2000 |   |   |   | 320 | 2120 |
| Заступник директора з кадрових питань | 2200 |   |   |   | 340 | 2240 |
| Заступник директора з маркетингу | 2200 |   |   |   | 340 | 2240 |
| Начальник відділу постачання і збуту | 2000 |   |   |   | 320 | 2120 |
| Начальник відділу маркетингу | 2000 |   |   |   | 320 | 2120 |
| Головний енергетик | 2000 |   |   |   | 320 | 2120 |
| Начальник відділу реклами | 2000 |   | За роботу у вихідні | 200 | 320 | 2120 |
| Головний механік | 2000 |   |   |   | 320 | 2120 |
| Головний бухгалтер | 2000 |   |   |   | 320 | 2120 |
| Працівник відділу праці та ЗП | Проста |   | 624 | За роботу у вихідні дні | 190,7 |   |   | 826,4 |
| Працівник відділу головного конструктора |   | 624 |   |   |   |   | 635,7 |
| Працівник відділу головного технолога |   | 624 | За збільшення обсягу виконуваних робіт | 150 |   |   | 785,7 |
| Працівник відділу головного механіка |   | 624 |   |   |   |   | 635,7 |
| Працівники відділу головного енергетика |   | 624 |   |   |   |   | 635,7 |
| Працівники відділу якості та технічного контролю |   | 624 | За збільшення обсягу виконуваних робіт | 300 |   |   | 935,7 |
| Працівник планово-виробничого відділу |   | м |   |   |   |   | 635,7 |
| Працівник відділу кадрів |   | 624 |   |   |   |   | 635,7 |
| Працівник відділу маркетингу |   | 635,7 | За роздїзний характер праці | 250 |   |   | 885,7 |
| Працівник відділу реклами |   | 635,7 |   |   |   |   | 635,7 |
| Працівник бухгалтерії |   | 635,7 | За роботу у вихідні дні | 190,7 |   |   | 826,4 |
| Працівник планово-економічного відділу |   | 635,7 |   |   |   |   | 635,7 |

**Результати розрахунку зарплати працівників**

**з відрядною формою оплати праці**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Посадові особи та категорії працівників | Системи зарплати | Фактичний виробіток, шт | Відрядна розцінка, грн | Надбавки(доплати) | Премії | Величина місячної зарплати, грн. |
| Харак-тер | Ве-ли-чина,грн | Харак-тер | Вели-чина,грн |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| Працівники механічного цеху | Преміальна | 96 | 105 | 5,85 | 3,9 | Виконання важкої, термінової роботи | 47,6 | Підвищення продуктивності праці, перевиконання планових показників | - | 645,5 |
| Працівники складального цеху  | 96 | 105 | 5,85 | 3,9 | 47,6 | - | 645,5 |
| Працівники термічного цеху | 96 | 105 | 5,85 | 3,9 | 47,6 | - | 654,5 |
| Працівники гальванічного цеху | 96 | 105 | 5,85 | 3,9 | 47,6 | - | 654,5 |

*Таблиця 4.5*

**Результат розрахунку зарплати працівників**

**з комбінованою формою оплати праці**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Посадові особи та категорії працівників | Почасова частина | Відрядна частина (за виконання нормативних завдань),грн | Премії, грн. | Величина місячної зарплати, грн.. |
| Тарифна частина, грн.. | Надбавки, грн |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| Працівник науково-дослідної лабораторії | 624 | 93,60 | 190,71 | 150 | 717,60 |
| Працівник допоміжного цеху | 624 | 93,60 | 190,71 | 60 | 717,60 |

*Таблиця 4.6*

**Результат розрахунку зарплати працівників**

**з комісійною формою оплати праці**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Посадові особи та категорії працівників | Система зарплати | Показники, поліпшенню яких сприяє трудова діяльність працівника | Нормативні ставки, % | Величина місячної зарплати, грн. |
| Показники  | Значення, грн | Максимальна  | Обрана  |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| Працівник відділу постачання і збуту | Комісійно- прогресивна | Прибуток | 317 | 0,15 | 0,01 | 3,17 |

**Висновки**

На цій лабораторній роботі я розглянув і застосував форми і системи заробітної плати, їх нарахування та особливості призначення певним категоріям працівників з метою мотивації на підприємстві.

 Кожен працівник повинен мати гарантію отримання заробітної плати визначеного розміру відповідно до освіти, кваліфікації, знань, досвіду тощо.

Конкретні матеріальні стимули формуються у процесі застосування форм та систем заробітної плати.

 Для керівних посад я обрала почасово-преміальну систему заробітної плати,це буде стимулювати їх трудовий внесок в досягнення кінцевого результату. Вони будуть безпосередньо зацікавлені у підвищення ефективності праці людей ,які підпорядковуються їм. Саме тому через преміювання цих працівників певною мірою стимулювання буде поширюватись і на їхніх підлеглих.

 Для працівників виробничих підрозділів я обрала відрядну просту систему заробітної плати,звичайно для збільшення обсягів виробництва доцільніше було б увести відрядну прогресивну,проте наявний спад виробництва і нестача фінансів не дозволяють це зробити. Спочатку необхідно владнати наявні проблеми,а тоді запроваджувати стимулювальні заходи для цих працівників.

 Для працівників працівник допоміжного цеху я обрала комбіновану заробітну плату,яка стимулюватиме їх постійну діяльність на шляху до впровадження і розроблення нових видів продукції,а також завдяки відрядній складовій сприятиме конкретним результатам та доведенню досліджень до того стану,який можна буде запровадити на підприємстві.

 Для працівників відділу збуту я обрала комісійну прогресивну систему заробітної плати,яка сприятиме безпосередній зацікавленості працівників у збільшенні обсягів збуту. Також я обрала її на основі обсягів прибутку ,адже саме вона є безпосередньою функцією даних працівників і залежить від ефективн6ості їхньої роботи.

 На даній лабораторній роботі я навчилася застосовувати набуті знання на практиці і засвоїла даний матеріал.

**Список використаних джерел**

1. Кузьмін О.Є.,Мельник О.Г.Теоретичні та прикладні засади менеджменту: Навчальний посібник. – 4-те вид., стереотипне з 3-го. – Львів: Національний університет «Львівська політехніка»(Інформаційно-видавничий центр «ІНТЕЛЕКТ+» Інституту післядипломної освіти), «Інтелект-Захід», 2009.—384с.
2. О.Є.Кузьмін, І.С.Процик,Х.С.Передало, Р.З.Дарміць.Менеджмент: практичні і лабораторні заняття: навч.посібник.—2-ге вид., доп. І переробл., — Львів:Видавництво Львівської політехніки, 2011.— 172с.